

Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 15. februar 2021 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger, som forbedrer reallønnen*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt*
- *Rekrutteringspulje*
- *Styrket seniorpolitisk indsats*
- *Udvikling af SPARK og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø*
- *Fælles fokus på fuldtid, timelønnede mm.*
- *Videreførelse af tryghedspuljen*
- *Videreførelse af uddannelsesløft fra ufaglært til faglært*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Økonomi

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 5,94 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 5,29 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 0,075 % til lavtløns- og ligelønsprojektet
- 0,075 % til rekrutteringspulje
- 0,50 % til organisationsforbedringer.

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,02 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2021 stiger lønnen med 1,0 %
- Pr. 1. oktober 2021 stiger lønnen med 1,01 %
- Pr. 1. oktober 2022 stiger lønnen med 1,90 %
- Pr. 1. april 2023 stiger lønnen med 0,3 %
- Pr. 1. oktober 2023 stiger lønnen med 0,81 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle lønninger med 5,29 %. Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 3,95 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling.

Reguleringsordning

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.

Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den kommunale sektor i forhold til det private arbejdsmarked. Parterne er enige om i OK-21-perioden at udarbejde en økonomisk/statistisk og politologisk beskrivelse af ”Reguleringsordningens betydning ved overenskomstfornyelsen” som grundlag for fortsat drøftelse parterne imellem. Der nedsættes en arbejdsgruppe, som skal udarbejde beskrivelsen. Parternes fælles tekniske samarbejde om statistik og beregningsforudsætninger skal bidrage til udarbejdelsen. Beskrivelsen skal senest være udarbejdet maj 2022.

Parterne gennemfører p.t. et fælles teknisk udredningsarbejde om Danmarks Statistiks lønindeks. Parterne vil i perioden drøfte, hvorvidt Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks for hhv. den kommunale og den private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

Generelle lønstigninger	År 2021	År 2022	År 2023
Aftalte generelle lønstigninger	2,01 %	1,90 %	1,11 %
Reguleringsordningen - skøn	-0,21 %	0,30 %	0,18 %
I alt	1,80 %	2,20 %	1,29 %

Organisationspulje

Der afsættes pr. 1. april 2022 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,50 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

Lavtlønsprojekt og ligelønsprojekt

Lavtlønsprojekt

Parterne er enige om at afsætte 84,053 mio. kr. pr. 1. april 2022 til en krone-forhøjelse af trin 11-21 i løntrinsystemet for kommunerne og trin 1-3 i Sundhedskartellets lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-21 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 653 kr. årligt (31. marts 2000-niveau), at trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 745 kr. årligt (1. januar 2006-niveau), samt at trin 3 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med 601 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

Ligelønsprojekt

Parterne er videre enige om at afsætte 56 mio. kr. pr. 1. april 2022 til et ligelønsprojekt, som skal bidrage til en udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder. Projektet omhandler særligt kvindedominerede grupper.

Rekrutteringspulje

Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Derfor er parterne enige om at afsætte en rekrutteringspulje på 0,075% af den samlede lønsom (139,996 mio. kr.). Rekrutteringspuljen prioriteres til SOSU-området. Den konkrete udmøntning af puljen aftales med FOA ved organisationsforhandlingerne efter indgåelse af dette forlig. Såfremt der ikke opnås enighed, falder midlerne tilbage til generelle lønstigninger.

2. Andre aftaleelementer

Styrket seniorpolitisk indsats

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Der er brug for en fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder og skabe en ny kultur for fastholdelse af seniorer. Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik, som understøtter behovet for fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv. Parterne er desuden enige om et nyt partnerskab om et godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.

Udvikling af SPARK og nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

Parterne vil styrke indsatsen om det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre og udvikle SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) og ved at udvikle nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø.

Der igangsættes i perioden nye initiativer med øget fokus på spredning af SPARK's erfaringer, viden og værktøjer. SPARK udvikler i perioden blandt andet tilbud om netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og om elementer i Aftale om trivsel og sundhed. Forløbet retter sig mod lokale MED-udvalg/

leder, TR, AMR i hele kommunen eller på tværs af kommuner mv. Fokus er blandt andet at styrke kommunens/MED's strategiske arbejdsmiljøarbejde. SPARK iværksætter desuden et arbejde med at undersøge, hvordan SPARK kan medvirke til, at deltagere i forløb i højere grad systematisk kan sprede erfaringer bredere end til egen arbejdsplads.

Parterne udvikler og tilbyder en uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Formålet med uddannelsen er at bidrage til, at lederen i sin daglige ledelse får supplerende kompetencer til at udvikle det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationer og for sig selv. Uddannelsen skal vægte arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Desuden udvikler og tilbyder parterne en fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Fælles fokus på fuldtid, timelønnede, deltid og tidsbegrænsede ansættelser

Parterne er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid og har i den forbindelse primo 2020 igangsat en ambitiøs og vigtig fælles indsats; "En fremtid med fuldtid". I samarbejde med kommunerne udvikler parterne nye redskaber og løsninger, som skal bidrage til, at flere går op i tid eller ansættes på fuldtid. Som led i indsatsen kortlægges og analyseres anvendelsen af fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte kommuner. Når resultaterne af analysen foreligger, er parterne enige om politisk dialog om resultaterne. Parterne vil desuden undersøge muligheder for udvikling af et statistisk grundlag om tidsbegrænsede ansatte. I organisationsforhandlingerne drøftes problemstillinger i relation til faggrupper/overenskomstområder.

Videreførelse af tryghedspuljen

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, videreføres i overenskomstperioden. Parterne er enige om, at der fortsat er behov for fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer. Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK, Forhandlingskartellet, Konstruktørforeningen og Lederne Søfart.

Videreførelse af uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært"

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløftet "fra ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK-15 og som blev videreført ved OK-18. Uddannelsesløftet er fortsat målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer mv. Uddannelsesløftet omfatter følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK-Kommunal, Serviceforbundet, SL, TL og BUPL.

Inddragelse af medarbejderne i grøn omstilling og bæredygtighed

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. Det sker ved at ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser kan bidrage med konkrete idéer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på arbejdspladserne. Der igangsættes en kampagne, der skal indsamle gode idéer og løsninger til at fremme bæredygtighed og grøn omstilling på de kommunale arbejdspladser. Idéerne samles og formidles via en app, der udvikles til formålet. Desuden holdes en konference, hvor udvalgte idéer og løsninger præsenteres

Regulering af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre, pr. 1. april 2022 til 42,5 øre og pr. 1. april 2023 til 43,0 øre.

Det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgerne og brugere samt de ansatte i kommunerne. Parterne vil bl.a. drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 samt drøfte eventuelt nye, fælles indsats med sigte på at sprede gode erfaringer med indførelse af nye digitale løsninger på de kommunale arbejdspladser.

Øvrigt

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18 år.
- Månedslønnen for EGU-elever forhøjes 1. april 2022.
- Politisk dialog om elever og drøftelser om pension til elever.

3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen	1,80 %	2,20 %	1,29 %	5,29 %
Organisationsmidler		0,50 %		0,50 %
Puljer og projekter		0,15 %		0,15 %
Forbedringer i alt	1,80 %	2,85 %	1,29 %	5,94 %